

14. Матузов Н. И. Идеи диктатуры закона в контексте российской юридической доктрины / Н. И. Матузов // Российская юридическая доктрина в XXI веке: проблемы и пути решения : научно-практическая конференция (г. Саратов, 3–4 октября 2001 г.) / отв. ред. А. И. Демидов. — Саратов : СГАП, 2001. — С. 12–14.
15. Нештаева Т. Н. К вопросу об источниках права — судебном прецеденте и доктрине / Т. Н. Нештаева // Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. — 2000. № 5. — С. 106–111.
16. Поленина С. В. Качество закона и эффективность законодательства : монография / С. В. Поленина. — М. : ИПАН, 1993. — 145 с.
17. Пузиков Р. В. Юридическая доктрина в сфере правового регулирования (Проблемы теории и практики) : автореф. дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.01 / Р. В. Пузиков. — Тамбов, 2003. — 26 с.
18. Капица С. П. Синергетика и прогнозы будущего : монография / С. П. Капица, С. П. Курдюмов, Г. Г. Малинецкий. — М. : Наука, 2001. — 280 с.
19. Степин В. С. Философия науки и техники / В. С. Степин, В. Г. Горохов, М. А. Розов. — М. : БЕК, 1996. — 382 с.
20. Пископфель А. А. Научная концепция: структура, генезис : монография / А. А. Пископфель. — М. : Наука, 1999. — 186 с.
21. Юдин Э. Г. Методология науки. Системность. Деятельность. : монография / Э. Г. Юдин. — М. : [б.и.], 1997. — 176 с.
22. «Круглый стол» журналов «Вопросы философии» и «Науковедение», посвященный обсуждению книги В. С. Степина «Теоретическое знание» // Вопросы философии. — 2001. — № 1. — С. 3–24.
23. Щедровицкий Г. П. Логико-эпистемологические и социально-психологические мотивы современной методологии науки / Г. П. Щедровицкий // Щедровицкий Г. П. Философия. Наука. Методология : монография / Г. П. Щедровицкий. — М. : Норма-М, 1997. — 278 с.
24. Загальна теорія держави і права / за ред. В. В. Копейчикова. — К. : Юрінком, 1997. — 320 с.
25. Лекторский В. А. Эпистемология классическая и неклассическая / В. А. Лекторский. — М. : Юрист, 2001. — 362 с.
26. Канке В. А. Основные философские направления и концепции науки. Итоги XX столетия / В. А. Канке. — М. : Инфра-М, 2000. — 250 с.
27. Яковлев В. А. Бинарность ценностных ориентации науки / В. А. Яковлев // Вопросы философии. — 2001. — № 12. — С. 76–81.
28. Розин В. М. Методология и философия в современной интеллектуальной культуре / В. М. Розин // Вопросы методологии. — 1991. — № 2. — С. 5–11.
29. Щедровицкий Г. П. Методологический смысл оппозиции натуралистического и системодейственного подходов / Г. П. Щедровицкий // Вопросы методологии. — 1991. — № 2. — С. 3–9.
30. Выготский Л. С. Исторический смысл психологического кризиса. Методологическое исследование / Л. С. Выготский // Выготский Л. С. Собрание сочинение : в 3 т. / Л. С. Выготский. — Т. 1. — М. : Политиздат, 1982. — 562 с.
31. Черданцев А. Ф. Понятие и функции юридической науки / А. Ф. Черданцев // Методология советского правоведения. — Свердловск : СГУ, 1978. — 312 с.
32. Сырых В. М. Логические основания общей теории права : в 2 т. / В. М. Сырых. — Т. 1 : Элементный состав. — М. : Инфра-М, 2000. — 248 с.

УДК 349.2 (477)

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДОЛОГІЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ФОРМУЛЮВАННЯ НАЗВ І СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ПІДСТАВ (ЧИННИКІВ) ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ЯК АКТУАЛЬНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ ВЧЕННЯ ПРО ПРИНЦИП ЄДНОСТІ Й ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Лаврінченко О. В., кандидат юридичних наук, доцент, професор кафедри цивільного права та процесу Донецького юридичного інституту МВС України, здобувач докторантури Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

Актуальність обраного наразі напрямку дослідження зумовлена передовсім наявністю термінологічних проблем у сучасній теорії принципів трудового права України та широким застосуванням у науковій методології термінологічного принципу, що передбачає дослідження процесу використання понять як абстракцій, як форми людського мислення, котра відображає предмети в їхніх суттєвих ознаках. При цьому юридичні поняття кваліфікуються як різновиди соціальних понять, специфіка котрих визначається особливостями правового мислення як нормативного способу освоєння дійсності. Визначення тих чи інших понять — термінізація в праві є логічною операцією, завдяки якій мовним висловом надається суворо фіксоване значення. Такий процес є внутрішньо суперечливим, оскільки чим вище рівень абстрагованого та інтегрованого поняття, чим досконаліша абстрактна конструкція, тим менше вона охоплює та відтворює всю конкретику різноманітних суспільних явищ. Крім того, будь-яке правове поняття як синтетичне утворення знаходиться під загрозою неточного відображення тієї соціальної реальності, на основі якої воно утворюється та на яку впливає, оскільки дійсність буде завжди складнішою за поняття, яким вона позначається. Така само загроза існує, що є цілком природним явищем, і процесу систематизації (класифікації) правової термінології. Ці процеси — визначення й характеристика сутності правових понять та їхня видова структурізація перебувають у тісному взаємозв'язку: зокрема, недосконалість термінізації часто є однією із причин неналежної систематизації відповідних підстав диференціації в трудовому праві.

Дослідженню різноманітних проблемних термінологічних аспектів механізму диференціації трудових відносин, у т. ч. у межах учення про галузевий принцип єдності й диференціації правового регулювання трудових відносин, присвячено науковій розробки, зокрема, Н. Б. Болотіної, Л. Ю. Бугрова, В. С. Венедіктова, К. М. Гусова, В. В. Жернакова, Ю. Ю. Івчук, М. І. Іншина, В. Я. Киян, А. М. Колодія, Т. А. Коляди, О. Я. Лаврів, Л. В. Могілевського, П. Д. Пилипенка, С. В. Попова, В. І. Прокопенка, П. Д. Проскуракова, О. В. Смірнова, А. А. Снегура, В. М. Толкунової, В. С. Щербини, О. М. Ярошенка. Наукові здобутки шойно вказаних та інших авторів залишаються актуальними на сучасному етапі розвитку юридичної науки, але водночас слід наголосити, по-перше, на відсутності єдності позицій серед численних дослідників проблематики диференціації та, по-друге, на тому, що наявне розмаїття підходів призвело до поступового формування хибних стереотипів через непоодинокі порушення методологічних засад під час систематизації підстав диференціації правового регулювання трудових відносин та, як наслідок, суперечливої сутнісної характеристики підстав (чинників) диференціації. Тут існує низка проблемних питань, що потребують свого додаткового осмислення, поглибленого теоретичного опрацювання.

Саме тому автором статті й було наразі поставлене *основне завдання* — на прикладі аналізу окремих контрарверсійних за своєю суттю доктринальних підходів виявити («засвітити») проблемні ділянки в сфері термінізації (визначення, формулювання назв) окремих видів підстав диференціації правового регулювання трудових відносин і наявних методологічних підходів до систематизації таких підстав, а також запропонувати власне бачення шляхів вирішення термінологічних проблем механізму диференціювання та, відповідно, механізму реалізації галузевого принципу єдності й диференціації правового регулювання трудових відносин.

На окрему увагу під час з'ясування системи підстав диференціації правового регулювання трудових відносин, їхньої систематизації заслуговує саме термінологічний аспект, позаяк ситуація в цій царині склалася неоднозначна, а часто — навіть суперечлива. Показовими в цьому аспекті є доктринальні підходи до формулювання назви підстави класифікації й характеристики сутності класифікаційної групи, що включає статево-вікове диференціювання. Так, М. І. Іншин зазначає, що «диференціація може бути викликана, головним чином, двома

видами підстав. До першого відносяться *об'єктивні чинники*, наприклад, галузь економіки; до другого — *суб'єктивні*, тобто ті, що визначаються особистісними факторами... До *об'єктивних факторів* відноситься те, що вони являють собою певну категорію державних службовців, діяльність яких потребує особливого правового регулювання, наприклад, у сфері дисципліни праці, робочого часу, заробітної плати, соціального страхування тощо. До *суб'єктивних чинників*, які визначають правовий статус працівників, треба віднести вимоги відносно статево-вікових та фізіологічних особливостей... Для того щоб *службово-трудова діяльність відбувалась згідно із правовими принципами, потрібен певний юридичний механізм*, котрий не тільки був би внутрішньо диференційованим відносно різних груп службово-трудових відносин, але й становив би єдиний системний нормативний блок. Оскільки в сучасній державі право повинно не тільки відповідати загальному економічному стану, але й бути внутрішньо узгодженим з втіленням, котре не спростувало б само себе через внутрішні неузгодженості. У зв'язку з тим що в даному випадку йдеться про відмінності всередині єдності, заслуговує на увагу визначення системи трудового права, котра забезпечує єдність цих норм, і разом із тим їхню відмінності (диференціацію), які відображають особливості окремих груп регульованих суспільних відносин... Визначене відноситься не тільки до галузі трудового права, але й до певної групи норм як її складової, що призначена регулювати службово-трудова діяльність державних службовців» [1, с. 178–179]. Як бачимо, дослідник вважає, що диференціація може бути викликана переважно «об'єктивними» і «суб'єктивними» чинниками, при цьому до «суб'єктивних» чинників М. І. Іншин відносить, зокрема, «вимоги відносно статево-вікових та фізіологічних особливостей». Схожу позицію відстоює й В. С. Венедіков [2, с. 29–30], а також О. М. Куренной, який зазначає, що обставини покладені в основу диференціації трудового права поділяються на *об'єктивні й суб'єктивні*. До першої групи цей автор відносить важкий, шкідливий характер роботи тощо, а *суб'єктивними обставинами*, на його думку, є *вік, стать*, стан здоров'я [3, с. 23–24]. Суголосно висновує із цього приводу й А. В. Кузьменко, коли пише, що «провозглашаемая задача трудового права — сбалансированное нормативное закрепление и реализация... функций через установление определенного компромисса между правами работодателей и работников. Поиск и установление подобного компромисса осуществляются в том числе в рамках... дифференциации правового регулирования трудовых отношений... Дифференциация правового регулирования трудовых отношений выражается в установлении специальных правовых норм, учитывающих различные по характеру факторы — объективные, т. е. не связанные с личностью работника, а отражающие особенности производственной среды, в которой трудится данный работник, и субъективные, т. е. отражающие особенности самого работника. К основаниям объективного характера относятся условия труда: вредные, тяжелые; климатические особенности труда, вид экономической деятельности и др., а к основаниям субъективного характера — *половозрастные* и психофизиологические особенности работников: несовершеннолетних, женщины, лиц с пониженной трудоспособностью» [4, с. 334].

У той же час інший дослідник — П. Д. Пилипенко відстоює під час формулювання назви (термінізації) класифікаційної групи, що включає статево-вікове диференціювання, іншу позицію, адже спочатку він постулює, що «принципами трудового права, які визначають його сутність і закономірності розвитку, є... забезпечення єдності та диференціації правового регулювання... Водночас право не може не враховувати *об'єктивних обставин*, зумовлених специфікою галузей виробництва, професійними, статевими, віковими особливостями працівників, місцезнаходженням підприємств тощо, які потребують особливого підходу до правового забезпечення умов праці. Усі ці обставини в кінцевому підсумку приводять до відступлення від єдиних правил, що регулюють застосування праці, і вимагають видання спеціальних норм, які пристосовують загальні правові приписи до специфічних умов праці... *Суб'єктивну диференціацію* в трудовому праві забезпечують установленням особливих умов праці для жінок, які покликані посилено охороняти життя й здоров'я цієї категорії працівників...» [5, с. 62, 151], але, зрештою, П. Д. Пилипенко «об'єктивну» диференціацію взагалі не називає, а пише про три «напрями», як-от: «галузевої, міжгалузевої й локальної», «суб'єктивної» та «територіальної» диференціації, а «статеві, вікові й інші особливості працівників» відносить до змісту, не «суб'єктивної», а «суб'єктивної» диференціації. От, читаймо: «Визначають три напрями диференціації, які залежать від: 1) характеру й особливостей виробництва (галузева, міжгалузева й локальна диференціація); 2) *статевих, вікових та інших особливостей працівників (суб'єктивна диференціація)*; 3) місця розташування підприємств, установ, організацій (територіальна диференціація). Усі ці три чинники, — за думкою П. Д. Пилипенка, — і визначають потребу у прийнятті спеціальних норм, які регламентують особливості трудових відносин державних службовців, суддів, прокурорських працівників, медичних працівників, працівників освіти, осіб, які не досягли повноліття, жінок, інвалідів, працівників, які поєднують працю з навчанням, та ін.» [5, с. 66–67]. Додамо, що схожий підхід був обґрунтований ще в середині 70-х рр. минулого сторіччя О. В. Смірновим, який зазначав у своїй монографії «Основные принципы советского трудового права», зокрема, що «дифференциация условий труда рабочих и служащих в нормах трудового права проявляется главным образом в зависимости от 1) характера и особенностей производства (отраслевая и локальная дифференциация); 2) *половозрастных, квалификационных и иных особенностей рабочих и служащих (субъектная дифференциация)*; 3) месторасположения предприятий... (территориальная дифференциация)» [6, с. 118]. Близьку позицію на сучасному етапі обстоює й А. А. Снегур, коли на прикладі законодавства про службу в ОВС зазначає: «Дифференциация... позволяет учитывать различные условия прохождения службы... Дифференциация по территориальному признаку также присуща службе в ОВД... В определенной степени службе в ОВД свойственна и *субъектная дифференциация. Она проходит по возрастным критериям* (установление минимального и максимального возраста приема на службу, предельного возраста состояния на службе), *по признаку пола* (на сотрудников-матерей распространяются все льготы и гарантии, предусмотренные общим трудовым законодательством). *Субъектная дифференциация* находит свое выражение также в выплате ежемесячной доплаты сотрудникам, имеющим выслугу, дающую право на назначение пенсии» [7, с. 56–58].

Свою чергою З. Д. Григор'єва в кінці 90-х рр. XX ст. наголошувала, що в основі диференціації правового регулювання праці лежать *об'єктивні, суб'єктивні й соціальні чинники* (наприклад, обов'язковість планового розподілу після закінчення відповідного навчального закладу й відпрацювання, адаптація й закріплення випускників на виробництві) [8, с. 28]. Схожу позицію, але вже на сучасному етапі, обґрунтовує О. М. Ярошенко: «Підстави диференціації правового регулювання праці поділяється на такі групи: *об'єктивні, суб'єктивні й соціальні*. Перша група містить у собі обставини, не пов'язані з особистими рисами працівників. Диференціація, в основу якої покладені чинники процесу праці, її організації або характеру виробництва тощо, не залежить від якостей працівника, властивостей його особистості є стійкішою в силу стабільності самих чинників, обумовлюючих існування такого виду диференціації. Друга група підстав охоплює обставини, які зумовлені власними рисами працівника і які залежать від властивостей, що характеризують саму особистість суб'єкта трудових відносин. Тому не можна погодитися з тим, що такого роду диференціацію іменують «суб'єктивною». Соціальні підстави диференціації зумовлені вихованням працівниками-батьками малолітніх дітей, а також обов'язками щодо інших найближчих родичів — членів сім'ї, які потребують піклування й допомоги. Ці підстави займають проміжне місце між диференціацією за об'єктивними чинниками й суб'єктивною диференціацією» [9, с. 20; 10, с. 403–404]. Отож, останній автор, уживаючи таке формулювання, як «суб'єктивна» диференціація, все-таки, окремо виокремлює групу «об'єктивних» підстав диференціації, а також указує на існування ще й третьої групи — «соціальних» підстав, що займають «проміжне» місце між «суб'єктивними» і «об'єктивними» чинниками диференціації. Вітчизняний дослідник С. В. Попов також вважає за доцільне «виділення, поряд з *об'єктивними та суб'єктивними* підставами диференціації правового регулювання, такої групи підстав як *соціальні*. Скажемо навіть більше, — окремо наголошує цей дослідник, — саме такі підстави мають важливе значення для диференціації правового регулювання відносин у сфері зайнятості... Так, ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» встановлює додаткові гарантії щодо працевлаштування працездатним громадянам у працевдатному віці, які потребують соціального захисту й не здатні на рівних конкурувати на ринку праці» [11, с. 229, 231]. Щодо останнього доктринального підходу, то слід зауважити, що сенс, який вкладається С. В. Поповим у характеристику змісту «соціальних» підстав диференціації, якщо судити з наведених вище міркувань, відрізняється від того, про який зазначається вище З. Д. Григор'євою та О. М. Ярошенком і, на наш погляд, більшою мірою може бути віднесеним до характеристики сутності «суб'єктивних», а не «соціальних» підстав (чинників) диференціації правового регулювання.

Натомість, наприклад, сучасна білоруська дослідниця Є. В. Могіна, слідом за російським правником Ф. Б. Штівельбергом, не просто

оперує «об'єктивними» і «суб'єктивними» підставами, а й повністю отожднює останні («суб'єктивні» підстави) з «суб'єктивними» підставами диференціації, коли на прикладі аналізу диференціювання за «правовим статусом наймача» зазначає, що «...основаним диференціації правового регулювання трудових відносин служить наявність об'єктивно обумовлених устойчивих різниць, прешаючих использованию полностью или частично общих норм и требующих установления определенных условий... Дифференциацию по правовому статусу нанимателя можно отнести к устоявшимся в науке основаниям. Дискуссионным является только характеристика этого основания: объективное... оно (т. е. не зависящее от личности работника, связанное преимущественно с производственной функцией трудового права) или субъективное (субъектное) (т. е. связанное с особенностями участника трудового правоотношения)...» [12, с. 672].

Зрозуміло, диференціація в трудовому праві — це встановлені законодавством і (або) самими сторонами трудових відносин на підставі законодавства відмінності в змісті, обсязі тих або інших прав і обов'язків суб'єктів трудових відносин на певних підставах (чинниках, критеріях) [13; 14, с. 74; 15, с. 214–217; 16, с. 110–111]. Означені підстави об'єктивно є численними й вичерпні кількісній характеристикі, за великим рахунком, не підлягають, а тому їхня систематизація (класифікація) є вкрай необхідними й цілком закономірним явищем [17–18], котре може мати всілякі варіації. Однак, що, як на нас, є важливим тут, такий висновок зовсім не означає, що систематизацію підстав можна здійснювати без дотриманням такої ключової засади, як правила єдиного (незмінного) критерію [19] систематизації тих або інших підстав (чинників) диференціації правового регулювання. Наприклад, логічною стрункою й у цілому зрозумілою виглядає така парна систематизаційна підстава, як «суб'єктивно-об'єктивна» диференціація, а от використання в щойно зазначеній логічній зв'язці як одного зі складників такої парної підстави, як «суб'єктивна» диференціація, на наш погляд, є нелогічним, оскільки останнє очевидно передбачає застосування в цьому випадку не «об'єктивної», а його такої відповідної смислової «другої половинки», «антипода», як «об'єктивної» диференціації. Тому використання деякими дослідниками «об'єктивно-суб'єктивного» критерію з метою характеристики напрямів чи то сфер диференціації правового регулювання трудових відносин убачаємо в цілому нелогічним. Разом із тим, тут слід звернути увагу на те, що далеко не завжди зовнішня (суто формальна) логічна стрункість у побудові й термінізації системи підстав диференціації повною мірою відповідає їх не менш важливому внутрішньому змісту, їхній сутності. Наприклад, О. М. Ярошенко, як про те вже зазначалося вище, цілком обгрунтовано критикує використання такого терміна, як «суб'єктивні» підстави в широкому розповсюдженій у трудовій науці (В. С. Венедіков, М. І. Іншин, А. В. Кузьменко, А. М. Куренної, Т. А. Коляда, Р. З. Лівшиць, С. В. Попов, Х. Т. Мелешко, Є. В. Мотіна, О. С. Реус та ін.) логічній критеріальній зв'язці «суб'єктивно-об'єктивна» диференціація й переконливо пояснює, що «об'єктивні» підстави диференціації містять у собі обставини, не пов'язані з особистими якостями працівників, а «суб'єктивні» підстави диференціації — містять у собі обставини, обумовлені особистими якостями працівника, і залежать від «властивостей», що характеризують само особистість суб'єкта трудових відносин» [9, с. 20; 10, с. 404], а тому, справді, не можна погодитися з позицією тих авторів, які такого роду диференціацію називають «суб'єктивною». Доповнимо, що, власне, і етимологія слова «суб'єктивний», тобто те, що детерміновано волею й свідомістю суб'єкта (ів), неадекватна сутності окремих ознак, які відносяться адептами даного підходу до «суб'єктивних» підстав диференціації правового регулювання (наприклад, «вимоги відносно статево-вікових особливостей»), на що вже зверталася увага в науці [20–26]. Виходить, що точне, буквально дотримання зазначеного вище правила логіки під час формулювання назв окремих підстав диференціації суперечить існуючим у праві онтологічним характеристикам застосовуваних понять?.. Здається, що такий парадокс існує лише при поверхневому розгляді питання, а його рішення нам бачиться в наступному.

По-перше, у необхідності відмови від застосування в означених випадках еkleктичне («механічне») зібраних воєдино різноманітних критеріїв, що утворюють якусь, хоча й більш просту для сприйняття, але, все-таки, псевдо-, квазісистему підстав диференціації, котра завжди при більш пильному розгляді буде мати ті або інші термінологічні, онтологічні та інші погрішності, неточності. Наприклад, якщо здійснювати класифікацію за «об'єктивними», «суб'єктивними» та «соціальними» підставами, то в низці випадків «соціальні» можуть по суті являти собою «об'єктивні» або, скажімо, «суб'єктивні» критерії диференціації й навпаки; поділ диференціації на «галузеву», «міжгалузеву» і «локальну» не виключає «накладень» на суміжні класифікаційні групи, до прикладу — «територіальну» диференціацію.

По-друге, у необхідності твердого усвідомлення недоцільності застосування в процесі визначення й наступної термінізації окремих підстав диференціації, їхньої систематизації будь-яких «проміжних» («плаваючих») формулювань назв (наприклад, «соціальні» підстави диференціації), оскільки вже саме по собі застосування такого методологічного підходу під час побудови єдиної системи підстав диференціації, тим більше на первинному — генеральному (основному) рівні, на наш погляд, неприпустимо «розхитуте» (ставити під сумнів) стрункість такої системи та, в остаточному підсумку, це свідчить про порушення аксіоматичного правила єдиного (незмінного) критерію будь-якої систематизації (класифікації) незалежно від сфери її використання. Саме на цю обставину справедливо звертається увага М. В. Лушніковою й А. М. Лушніковим: «...Разграничение правовых норм на основе юридически значимых факторов в целях конкретизации общих положений трудового законодательства к определенным категориям субъектов. Можно согласиться с тем, что... дифференциация проводится по всем возможным основаниям... В то же время, выделение социального положения работника, как основания дифференциации кажется нам излишним. Весьма плодотворным представляется введение в научный оборот понятия «специальные субъекты трудового права», которые отражает не только дифференциацию, но и единство трудовых прав и обязанностей» [27, с. 176]. Від подібного роду критеріїв під час систематизації підстав диференціації правового регулювання трудових відносин слід взагалі відмовитися, їхнє доктринальне використання вбачається недоцільним.

Щойно сформульований нами висновок заперечує також і доцільність застосування в якості окремого чинника (ів) тих або інших «змішаних», «комплексних», «багаторівневих» підстав диференціації правового регулювання. Примітно, що адептами останнього підходу (наприклад, І. В. Шульженком) обгрунтовується, на прикладі регулювання праці жінок — працівників ОВС України, навіть необхідність «виділення» у теорії трудового права такої новели, як «спеціальної (внутрішньої) галузево-суб'єктивної диференціації правового регулювання найманої праці» [28, с. 72]. Останній доктринальний підхід представляється нам зайво структурно «перевантаженим», а тому «штучно» ускладненим для належного сприйняття. Очевидно, що «нагороджуючи» (структурно «нанизуючи») у такий спосіб один чинник диференціації на інший нічого дійсно нового, пізнавального така систематизація в науку не привносить. Концептуально щойно означений систематизаційний підхід є неконструктивним: навіть «виводити» існування в теорії трудового права «спеціальної (внутрішньої) галузево-суб'єктивної диференціації», якщо й так загальновідомою є наявність у трудовому праві загальних і спеціальних гарантій для жінок-працівників. До числа спеціальних гарантій цілком можуть бути віднесені (шляхом вказівки на відповідну підставу диференціації), зокрема, і пільги, пов'язані з виконанням материнської функції, і ті або інші окремі особливості праці жінок-працівників ОВС. Додамо, що за законодавством про проходження служби в органах внутрішніх справ України вагітним жінкам, а також жінкам-співробітникам, які мають дітей (матерям), надаються ті ж самі пільги, що передбачено законодавством для всіх інших категорій жінок — найманих працівників (п. 17 Положення про проходження служби в ОВС України від 29.07.1991). Таким чином, «заглиблюючись» у ту або іншу сферу (а їхню кількість, за бажанням, можна обгрунтовувати до «нескінченності», указуючи при цьому додатково, наприклад, на специфіку завдань підрозділу, особливості трудової функції працівника, місцевість, кліматичні умови виконання працівниками ОВС поставлених завдань, пору року, кількість дітей, що перебувають на утриманні в працівника (у т. ч. жінки) тощо) прояву диференціації правового регулювання найманої праці, доцільно посилається не на всю «грозмізду» і малоінформативну гілку алгоритму такого «фруху», а на конкретну спеціальну підставу (критерій, рівень, сферу тощо) диференціації, який безпосередньо обумовлює існування даного рівня диференціації й дозволяє виділити (структуризувати) для наступного теоретичного аналізу, вивчення той або інший конкретний сегмент правового регулювання трудових відносин [29, с. 317–319]. Зрозуміло, що останній наш висновок не заперечує можливість фактичного існування «змішаних» критеріїв на практиці (у законодавстві), на що справедливо звертається увага в літературі, зокрема, М. І. Іншином [1, с. 178], М. В. Лушніковою й А. М. Лушніковим [27, с. 176], а також І. Я. Кисельовим, який наголошує, що «в реальній дійсності суб'єктивні і об'єктивні фактори, обумовлюючі диференціацію трудового права, переплетаются, действуют»

в одному або в протилежних напрямках» [30, с. 42].

По-третє, у необхідності застосування не простої, себто однорівневої, а багаторівневої (складної) систематизації, що дозволить більш точно, логічно коректно й повно впорядкувати існуючі різноманітні підстави диференціації правового регулювання трудових відносин. Скажімо, на першому — найбільш загальному рівні — усі наявні підстави диференціації правового регулювання трудових відносин розбити, за допомогою елементарного термінологічного протиставлення, на дві вихідні генеральні (основні) групи — «суб'єктні» і «несуб'єктні», а потім на наступних — «нижчих» — рівнях здійснювати, з обов'язковим дотриманням по конкретним рівням (в «горизонтальному» вимірі) правила єдиного (незмінного) критерію, більш детальну (внутрішню, видову) систематизацію підстав, що входять у структуру вказаних двох основних груп підстав диференціації. Наприклад, у складі групи «суб'єктних» підстав можна структурувати й статеві, і вікові, і стан здоров'я або працездатності, і фізіологічні й багато інших ознак-підстав, що відносяться до характеристики особистості працівника, а в групі «несуб'єктних» підстав, наприклад, за спеціальним — додатковим внутрішньовидовим субкритерієм — «галузеву приналежністю» можна виділити «внутрішньогалузеву» і «міжгалузеву» диференціацію, або структурувати окремі різновиди «територіальної» диференціації правового регулювання трудових відносин. Однак, у кожному випадку застосовувані в «горизонтальному» вимірі види підстав класифікації диференціації правового регулювання трудових відносин, і, відповідно, їхня термінологічна об'єктивація (формулювання назв) повинні мати єдину й незмінну сутність, природу. Довільне синтезування, застосування простого підсумованого, по суті екліктичного підходу в цьому випадку представляється нам неприпустимим.

Таким чином, існують підстави, аби: а) відмовитися від застосування під час диференціювання екліктичне («механічне») зібраних воедино різноманітних чинників, що утворюють якусь, хоча й більш просту для сприйняття, але, все-таки, псевдо-, квазісистему підстав диференціації; б) визнати недоцільним застосування в процесі формулювання назв окремих підстав диференціації будь-яких «проміжних» («плаваючих») чи «змішаних», «комплексних», «багаторівневих» тощо формулювань — це внутрішньо «розмиває» класифікаційну систему, ускладнює її цілісне існування та в) визнати за необхідне застосування у означених випадках не простої (однорівневої), а багаторівневої (складної) системи, що дозволяє більш точно, коректно й повно упорядкувати наявні різноманітні за своєю суттю й природою підстави диференціації правового регулювання трудових відносин. Реалізація щойно сформульованих висновків сприятиме вирішенню проблем термінізації та систематизації підстав диференціації, а також, зрештою, призведе до вдосконалення спеціального понятійного апарату й механізму реалізації галузевого трудово-правового принципу єдності й диференціації правового регулювання трудових відносин.

РЕЗЮМЕ

На основі дослідження суперечливих наукових підходів виявлено проблемні ділянки в сфері формулювання назв підстав диференціації правового регулювання трудових відносин і методологічних підходів до їхньої систематизації. Обґрунтовані конкретні шляхи вирішення термінологічних проблем принципу єдності й диференціації правового регулювання трудових відносин.

Ключові слова: підстави диференціації, правове регулювання, трудові відносини, методологічні підходи, систематизація підстав диференціації, термінологічні проблеми, принцип єдності й диференціації правового регулювання трудових відносин.

РЕЗЮМЕ

На основе исследования противоречивых научных подходов выявлены проблемные участки в сфере формулирования названий оснований дифференциации правового регулирования трудовых отношений и методологических подходов к их систематизации. Обоснованы конкретные пути решения терминологических проблем принципа единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

Ключевые слова: основания дифференциации, правовое регулирование, трудовые отношения, методологические подходы, систематизация оснований дифференциации, терминологические проблемы, принцип единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

SUMMARY

On the basis of research of inconsistent scientific approaches problem sites in sphere of a formulation of names of the bases of differentiation of legal regulation of labour relations and methodological approaches to their ordering are revealed. Concrete ways of the decision of terminological problems of a principle of unity and differentiation of legal regulation of labour relations are proved.

Key words: differentiation bases, legal regulation, labour relations, methodological approaches, ordering of the bases of differentiation, terminological problems, principle of unity and differentiation of legal regulation of labour relations.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. *Іншин М. І.* Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні : монографія / М. І. Іншин. — Х. : НУВС, 2004. — 337 с.
2. *Венедиктов В. С.* Трудовое право Украины / В. С. Венедиктов. — Х. : Консум, 2006. — 248 с.
3. *Куренной А. М.* Трудовое право: на пути к рынку : монография / А. М. Куренной. — М. : Дело Лтд, 1993. — 304 с.
4. *Кузьменко А. В.* К вопросу о теоретической основе и практической необходимости заемного труда / А. В. Кузьменко // Российский ежегодник трудового права. — 2011. — № 7. — С. 327–336.
5. *Пилпенко П. Д.* Проблеми теорії трудового права : монографія / П. Д. Пилпенко. — Л. : ЛНУ ім. І. Франка, 1999. — 214 с.
6. *Смирнов О. В.* Основные принципы советского трудового права : монография / О. В. Смирнов. — М. : Юрид. лит., 1977. — 176 с.
7. *Снегур А. А.* Трудовое право и служба в органах внутренних дел : дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / А. А. Снегур. — Пермь, 2001. — 245 с.
8. *Григорьева З. Д.* Теоретические основы правового регулирования труда молодежи в СССР / З. Д. Григорьева. — Пермь : ПТУ, 1988. — 79 с.
9. *Ярошенко О. М.* Джерела трудового права України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. М. Ярошенко. — Х., 2007. — 42 с.
10. *Ярошенко О. М.* Джерела трудового права України : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / О. М. Ярошенко. — Х., 2007. — 476 с.
11. *Попов С. В.* Зайнятість та ринок праці в умовах ринкової економіки : монографія / С. В. Попов. — Сімферополь : КЮІ ОДУВС, 2008. — 328 с.
12. *Мотина Е. В.* Отдельные аспекты правового регулирования отношений в сфере наемного труда в Республике Беларусь / Е. В. Мотина // Российский ежегодник трудового права. — 2011. — № 7. — С. 666–674.
13. *Лавриненко О. В.* Внутринациональная дифференциация трудового права: ее суть, средства и основные направления / О. В. Лавриненко // Известия Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины. — 2008. — № 3. — С. 191–208.
14. *Лавриненко О. В.* Понятие и виды дифференциации правового регулирования социально-трудовых отношений (вопросы теории) / О. В. Лавриненко // Известия Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины. — 2010. — № 1. — С. 70–75.
15. *Лавриненко О. В.* Принцип єдності й диференціації правового регулювання соціально-трудова відносин у системі галузевих принципів трудового права України : монографія / О. В. Лавриненко. — Донецьк : Вебер — ДЮІ ЛДУВС імені Е. О. Дідоренка, 2010. — 358 с.
16. *Лавриненко О. В.* Феномен єдності і диференціації в системі правового регулювання соціально-трудова відносин: філософсько-правові та теоретико-методологічні аспекти / О. В. Лавриненко // Південноукраїнський правничий часопис. — 2009. — № 1. — С. 104–113.
17. *Лавриненко О. В.* Онтологічні, аксіологічні й теоретико-методологічні аспекти застосування класифікації як засобу пізнання сутності й структурно-видових особливостей сучасних правових явищ / О. В. Лавриненко // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка. — 2009. — Вип. 4. — С. 57–67.

18. Лаврінченко О. В. «Неповнолітня працююча молодь» як учасник трудових правовідносин: дослідження термінологічних аспектів та підстав класифікації / О. В. Лаврінченко // *Образование и наука на 21 век* — 2009 : мат–ли за V Межд. науч. практ. конф., (София, 17–27 октомври 2009 г.). — София : «Бял ГРАД–БГ» ООД, 2009. — Т. 5. — С. 33–36.
19. Лаврінченко О. В. Правило єдиного критерію класифікації та доктринальна систематизація принципів трудового права: проблемний дискурс / О. В. Лаврінченко // *Dny vedy* — 2011 : mat–ly VII Mezinärod. vedeck.–prakt. konf., (Praha, 27.03.2011 — 05.04.2011 г.). — Praha : Education and Science, 2011. — D. 12. — S. 33–36.
20. Лаврінченко О. В. «Суб'єктна диференціація» правового регулювання трудових відносин: спірні питання сучасної доктрини трудового права / О. В. Лаврінченко // Запорізькі правові читання : тези доповідей щорічної Міжн. наук.–практ. конф., (м. Запоріжжя, 15–16 травня 2009 р.) : у 2 т. — Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2009. — Т. 1. — С. 302–306.
21. Лаврінченко О. В. Проблеми доктринальної систематизації підстав диференціації правового регулювання трудових відносин: термінологічний аспект / О. В. Лаврінченко // *Вісник Донецького національного університету. Серія В : Економіка і право.* — 2009. — Т. 2, Вип. 1. — С. 498–507.
22. Лаврінченко О. В. Єдність та диференціація в трудовому праві: дослідження концептуальних підходів / О. В. Лаврінченко // *Vedecky prumysl evropskeho kontinentu 2009 : mat–ly V Mezinärod. vedeck.–prakt. konf., (Praha, 27 listopadu — 05 prosincu 2009 г.).* — Praha : Education and Science, 2009. — D. 7. — S. 43–48.
23. Лаврінченко О. В. Принцип єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин: проблеми структуризації критеріїв диференціації / О. В. Лаврінченко // *Розвиток наукових досліджень '2010 : мат–ли VI Міжн. наук.–практ. конф., (м. Полтава, 22–24 листопада 2010 р.).* — Полтава : ІнтерГрафіка, 2010. — Т. 3. — С. 67–72.
24. Лаврінченко О. В. «Спеціальна (внутрення) отрасле–суб'єктивна диференціація» как направление реализации отраслевого принципа единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений: новелла или очередная проблема теории трудового права? / О. В. Лаврінченко // *Strategiczne pytania swiatowej nauki* — 2011 : mat–ly VII Miedzynarod. nauk.–prakt. konf., (Przemysl, 07–15 lutego 2011 г.). — Przemysl : Nauka i studia, 2011. — V. 7. — S. 3–7.
25. Лаврінченко О. В. Реализация отраслевого принципа единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений: проблемный анализ современной доктрины / О. В. Лаврінченко // *Казахстан и страны СНГ: 20 лет интеграции в глобальный культурно–исторический контекст : мат–лы Межд. науч.–практ. конф., (г. Алматы, 20 мая 2011 г.) : в 3 т.* — Алматы : Казахская Академия Труда и Социальных Отношений, 2011. — Т. 3. — С. 44–50.
26. Лаврінченко О. В. Проблемные вопросы механизма реализации отраслевого принципа единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений / О. В. Лаврінченко // *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці та соціального забезпечення : мат–ли III Міжн. наук.–практ. конф., (м. Харків, 7–8 жовтня 2011 р.).* — Х. : НУ «Юридична академія України ім. Я. Мудрого», 2011. — С. 107–122.
27. Лушников А. М. Проблемы Общей части российского трудового права : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / А. М. Лушников. — М., 2004. — 464 с.
28. Шульженко І. В. Диференціація правового регулювання праці за статевою ознакою / І. В. Шульженко // *Право України.* — 2007. — № 4. — С. 72.
29. Лаврінченко О. В. Послання єдності й диференціації правового регулювання службово–трудова відносин працівників органів внутрішніх справ як галузевого принципу трудового права: теоретико–методологічні проблеми дослідження його сутності й форм реалізації / О. В. Лаврінченко // *Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності.* — 2008. — № 4. — С. 287–324.
30. Киселев І. Я. Зарубежное трудовое право / И. Я. Киселев. — М. : Норма — Инфра–М, 1998. — 263 с.

УДК 346.2

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА БОРГАМИ ДОЧІРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Переверзєва Л., здобувач Інституту економіко–правових досліджень НАН України (м.Донецьк)

Однією з організаційно–правових форм господарювання в Україні є дочірні підприємства. Виникнення цієї організаційно–правової форми у сучасній економіці пов'язане з необхідністю законодавчого врегулювання відносин залежності між підприємствами, яка на сучасному етапі розвитку суспільного виробництва у зв'язку з процесами концентрації капіталу набула надзвичайного поширення. Нагальною стала потреба розробки засобів захисту інтересів більш слабких учасників господарського обороту та учасників господарських відносин з ними, якими, зокрема, є дочірні підприємства, що знаходяться у відносинах вирішальної залежності від контролюючого підприємства (підприємств). Однак правовий статус дочірніх підприємств недостатньо врегульований законодавчо, у тому числі потребують доопрацювання питання відповідальності контролюючого підприємств за боргами дочірнього. Цим питанням присвячена низка норм у Господарському кодексу України, Законі України «Про господарські товариства» 19 вересня 1991 р., Законі України «Про акціонерні товариства» від 17 вересня 2008 р. та Законі України «Про холдингові компанії» від 15 березня 2006 р. та деяких інших нормативних актах, однак вони неповні, протирічливі і не мають достатньої визначеності. Натомість практика свідчить про необхідність більш ретельної законодавчої розробки організаційно–правової форми дочірнього підприємства. Окремі аспекти цього питання досліджувалися в наукових працях О. Окунева [1], В. Пескова [2], І. Аксьонова [3], О. Вінник [4], Ж. Чевичалової [5] та ін. Раніше у публікаціях автора цієї статті обґрунтовувалася доцільність поділу дочірніх підприємств на види (про це детально в електронному журналі «Форум права» [6]). Виходячи з таких пропозицій, потребує подальшого розвитку також правове регулювання питань відповідальності за боргами дочірнього підприємства.

Метою цієї статті є обґрунтування пропозицій з удосконалення законодавства щодо відповідальності за боргами дочірніх підприємств, з урахуванням раніше опублікованих пропозицій щодо поділу цих підприємств на види.

До прийняття ГК України законодавство (Закон України «Про господарські товариства» та ЦК України) не давало однозначної відповіді на питання про відповідальність контролюючого підприємства за боргами дочірнього. На практиці сформувався два підходи щодо тлумачення цього питання:

1. Згідно з одним підходом підкреслювалася самостійність дочірніх підприємств як юридичних осіб та відокремленість їх майна. З чого робився висновок про недопущення закріплення за дочірніми підприємствами майна на титулі повного господарського відання. Відповідно робився висновок, що субсидіарна відповідальність підприємства–засновника за боргами дочірнього підприємства «зводить нанівець самостійність, так і відокремленість майна дочірніх підприємств» [2, с. 24]. Однак теза про самостійну відповідальність контролюючого та залежного підприємства не узгоджується з відносинами контролю, що складаються між ними, і є застарілою.

2. Другий підхід спирався на ч. 3 ст. 32 ЦК УРСР, яка встановлювала, що юридична особа, яка фінансується власником і за якою майно закріплено на праві оперативного управління (установа), відповідає за зобов'язаннями коштами, які є в її розпорядженні. У разі їх недостатності відповідальність за її зобов'язаннями несе власник відповідного майна. З цього робився висновок, що засновник несе субсидіарну відповідальність за боргами дочірнього підприємства. Такий висновок виправдано вирішував питання про відповідальність